

Magyarország Alkotmánybírósága

részére

Tisztelt Alkotmánybíróság!

TATABÁNYAI KÖZIGAZGATÁSI ÉS MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG	
Ügyszám kezdőiraton:	
Érkezett: ③	2019 -10- 07
melléklet:példány:	
Ügyszám utóiraton: 1-M.303/2016	
POSTÁN ERKEZETT GYÜJTŐSZERENYBŐL ÚRÍTVE ÜGYFELKEPVESELŐ ÁLTAL SZEMÉLYESEN BEADOTT	

Alulírott

szám alatti lakos), mint Indítványozó az I. fokon eljáró Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (1.M.303/2016/24. számú ítélete), valamint a II fokon eljáró Tatabányai Törvényszék (2.Mf.20.028/2018/5. számú ítélete) eljárásaiban nyertes fél a Kúria Mfv.I.10.468/2018/6 számú ítélete ellen az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CL. törvény (Abtv.) 27. §- a alapján az alábbi

alkotmányjogi panaszt

terjesztem elő.

Kérem a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv.I.10.468/2018/6. számú ítéletének alaptörvény-ellenességét állapítsa meg, és az Abtv. 43.§ (1) bekezdésének megfelelően azt semmisítse meg.

Indokolás

Kérelmem indoklásaként az alábbiakat adom elő:

1. Az indítvány benyújtásának törvényi és formai követelményei

a, A pertörténet és a tényállás rövid ismertetése, a jogorvoslati lehetőségek kimerítése

Keresetemben a munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítását, és az ahhoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kértem, az elmaradt munkabér és egyéb jövedelmek megtérítése mellett.

Az I. fokon eljáró Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az 1.M.303/2016/24. számú ítéletével megállapította, hogy a alperes által 2016. október 10. napján kelt alperesi felmondás jogellenes, és az alperest az elmaradt munkabér, járandóságok, valamint a perköltségek megfizetésére kötelezte az alperest. Az elsőfokú ítéletet I/1. szám alatt csatolom.

Az alperes a 2016. október hó 06. napján megtartott elnökségi ülésen a következő határozatokat hozta:

- 2/2016 számú határozatot, mellyel az elnökség az egyesület működési költségeinek minimalizálását határozta el;
- 3/2016 számú határozat, mellyel az elnökség a munkaszervezet vezető munkaviszonyát megszünteti;
- 4/2016 számú határozatot mellyel az elnökség minden munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetését rendeli el;
- 5/2016 számú határozatot, mellyel az elnökség megbízza elnököt a munkaszervezeti feladatok ellátásával és

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám: IV/ 0 1 6 8 1 - 0 / 2019	
Érkezett: 2019 OKT 18.	
Példány: 1	Kezelőiroda:
Melléklet: 12 db	

- 6/2016 számú határozatot, melyben az elnökség felhatalmazza [REDACTED] elnököt arra, hogy az egyesület működésének minimalizálása érdekében a szükséges intézkedéseket tegye, az elnökséget a megtett intézkedéseiről tájékoztassa.

Az alperes a 2016. október 10. napján kelt felmondásával a határozatlan idejű munkaviszonyt, 2016. október 10. napjával kezdődő 45 napos felmondási idővel, 2016. november 24-napjával megszüntette és 2016. november 2. napjától a munkavégzés alól felmentett. A felmondást II. szám alatt csatolom.

„A kialakult helyzetet az egyesület elnöksége megtárgyalta, és a 2016. október 6-napján megtartott ülésen – felperes meghallgatását követően – a felperes által vezetett munkaszervezet működési költségeinek minimalizálásáról, ezen belül a munkaszervezet valamennyi munkavállalójának, így felperes munkaviszonyának megszüntetéséről döntött.”

A további két munkavállaló, [REDACTED] GYES-en lévő munkavállaló, és [REDACTED] munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére nem került sor, utóbbi 2017. február 01. napjától, utóbbi **a korábban általam ellátott munkakört (feladatkörében teljességgel azonos) tölti be azóta is.**

Kereseti kérelmem indokolásaként előadtam, hogy az [REDACTED] helyi címbirtokos szervezete, azaz annak végrehajtója és a fő célja a rendelkezésre álló indikatív pályázati fejlesztési források előírás szerinti kihelyezése, melyhez a program megfelelő működési forrást biztosít. Előadtam, hogy 2016. szeptemberében is, mikor a működési támogatások kifizetései is némiképp késtek több javaslatot tettem, mint például a hitelfelvétel vagy a tagdíjak átmeneti megemlése, mely utóbbi megoldás jó döntésnek bizonyult. Többször javasoltam, hogy az elnök hívja össze az elnökséget, illetve a közgyűlést, de az elnök erre nem volt erre hajlandó, annak ellenére, hogy a Ptk. 3:81 §. és ennek megfelelően az Alapszabály IV.1.7. pontjának a) és c) pontja tartalmazza, hogy az elnökség köteles a közgyűlést összehívni, ha az egyesület vagyona az esedékes tartozásokat nem fedezi, illetve az összehívott közgyűlésen a tagok kötelesek az összehívásra okot adó körülmény megszüntetése érdekében intézkedést tenni vagy az egyesület megszüntetéséről dönteni.

Ezt meghaladóan a felmondás indoklása nem valós és okszerű, hiszen az egyesület elnöksége a munkaszervezet valamennyi munkavállalója munkaviszonyának megszüntetéséről döntött, és mint ok került a felmondás indoklásába, ennek ellenére csak egyedül az én munkaviszonyom szűnt meg, [REDACTED] munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére nem került a mai napig sem.

A további munkavállaló szabadsága, illetve keresőképtelenség alatt is a munkáltatónak lehetősége lett volna felmondást közölni, melyet a peradatok és tények alapján nyilvánvaló, hogy sosem kívánt megtenni, sőt, tényadat, az ő korábbi munkakörébe került, mint munkaszervezet vezető, és ezen időponttól további két fő munkavállalót is alkalmaztak, melyek közül az egyik éppen az elnök fia.

Felperes szervezet elnöke, [REDACTED] munkavállaló több évtizedes családi, baráti és rokon kapcsolatban állnak, ezért nem került a munkaviszonya megszüntetésre.

Az alperes előadta, hogy az elnökségi ülést megelőzően valamennyi munkavállalóval az elnök egyeztetett a munkaviszonyuk közös megegyezéssel történő megszüntetéséről, amely elől én, és a gyes-en levő [REDACTED] elzárkózott, és [REDACTED] pedig, az együttműködéséről nyilatkozott, mindezek ismeretében került sor az elnökségi határozat meghozatalra, és annak a végrehajtására. Önmagában alperes kijelentése-melyet többször is megismételt- alkalmas a joggal való visszaélésre, hiszen a többi munkavállaló felé történő felmondás az „együttműködési készség hiányának” megtorlása, retorziója volt. Megállapítható a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége, ha a munkáltató a felmondás jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta. Ilyen eset különösen, ha a körülmények arra mutatnak, hogy a munkáltatói felmondás a munkavállaló jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányult vagy erre vezetett [Mt. 4. §-ának (2) bekezdése].

A 30/2012. (III. 24.) VM rendelet Leader rendelet alapján az elnök és elnökség számára is nyilvánvaló volt, hogy a munkaszervezet nélkül az uniós források lehívása sem lehetséges, amely a kistérség számára több száz millió ft. uniós fejlesztési forrás elvesztését jelentette volna. Ebből következően nyilvánvaló, hogy az elnökségnek soha, és egyáltalán nem állt szándékában a munkaszervezet megszüntetése.

Az Mt. 66.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató felmondását köteles megindokolni, az Mt. 66.§ (2) bekezdése szerint a felmondás indoka, a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

A felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltató köteles bizonyítani, ezért a bíróság elsődlegesen azt vizsgálta, hogy az alperes felmondásának indokai megfelelnek-e a valóságnak.

A felmondási indok valóságának követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indoklása esetén a munkáltatói felmondás nem fogadható el. A felmondásoknak azonban valósága mellett okszerűnek is kell lennie, mely azt jelenti, hogy a valós oknak okozati összefüggésben kell állnia a munkaviszony rendeltetésének elvesztésével.

A bíróság azonban azt vizsgálta, hogy a munkáltatói felmondás indokolásában foglaltak megfelelnek-e a valóság és okszerűség követelményének. A felmondás indokolása pedig azt tartalmazza, hogy finanszírozás hiányában az egyesület nem tudja finanszírozni a munkaszervezet működését, ezen belül a munkavállalók járandóságait, és ezért döntött a Munkaszervezet költségeinek minimalizálásáról és valamennyi munkavállaló, így felperes munkaviszonyának megszüntetéséről is.

Az elnökség abból a célból hozott azon döntése, mely arra irányult, hogy minden munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére sor kerüljön, nem valósult meg, csupán az, mely felperes munkaviszonyának megszüntetésére irányult, és ebből a szempontból a felmondási indok okszerűnek sem tekinthető, különös tekintettel arra, hogy [REDACTED] munkavállaló munkaviszonya nem csak hogy nem szűnt meg, hanem 2017. február 1- napjától felperes vezető munkakörébe került; illetve nem vitatott tényadat, hogy további két fővel is bővült a munkaszervezet.

Az alperesnél a finanszírozási gondok miatt és a költségek minimalizálás céljából a munkavállalók munkaviszonyának megszüntetéséről döntöttek, ami azt jelenti, hogy nem állt alperesnek módjában munkavállalóit foglalkoztatni, ez pedig nem felel meg a valóságnak, hiszen csak a felperes munkaviszonya került megszüntetésre.

Alperesnek módjában állt volna, mint ahogyan az elnökségi határozat erről döntött, [REDACTED] munkaviszonyát is megszüntetni közös megegyezéssel, és sem a rendes szabadság, sem a betegállomány nem képezi annak akadályát, hogy a munkáltató felmondással a munkaviszonyt megszüntesse, de ennek ellenére az én munkaviszonyom 2016. október 10-én felmondással megszűnt, [REDACTED] aki csak október 19-én került keresőképtelen állományba. És ennek lejártát követően sem szűnt meg a munkaviszonya, hanem az én munkakörömbe került, mely munkakör nem szűnt meg, hiszen a működéshez munkaszervezet vezetői feladatokat -alperes által is elismerten-valakinek el kellett látnia, és ez egy olyan munkavállaló részéről történt, akinek munkaviszonya megszüntetéséről szintén született döntés, de ez sosem valósult meg.

A bíróság megállapította, hogy alperes felmondásának indokolása nem tekinthető valóságnak, másrészt pedig okszerűnek, hiszen önmagában a tényszerűen fennálló azon indokok, hogy az elnökség döntött a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről, költségcsökkentésről, finanszírozási gondok miatt, nem elégséges a felmondás jogszerűségéhez, hiszen nem állapítható meg, hogy felperes munkájára a továbbiakban miért nem volt szükség amikor nem vitásan munkaköri feladatainak ellátására szükség volt az egyesület működéshez. Ezért is került sor a betöltésére egy másik munkavállalóval, annak ellenére, hogy az ő munkaviszonyának megszüntetéséről is született döntés, azaz valamennyi munkavállaló munkaviszonyának megszüntetéséről, ennek ellenére erre nem került sor, csakis felperes munkaviszonyának megszüntetésére, mindezt a felmondás az I. fokon eljáró bíróság Ítélete alapján jogellenes. A Bíróság [REDACTED] az adott körülmények közötti tovább foglalkoztatásának gazdaságossági indokait érdemben nem vizsgálta.

Az alperes fellebbezése folytán **II. fokon eljáró Tatabányai Törvényszék** 2.Mf.20.028/2018/5. számú ítéletével osztotta az I. fokon eljáró Bíróság jogi álláspontját, és a törvényszék az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A Tatabányai Törvényszék ítéletét I/2 szám alatt csatolom.

A 2012. évi I. törvény (Mtv.) 65. § (1) bekezdése, 66. § (1) és (2) bekezdés rendelkezései alapján megállapította, hogy az alperes felmondásának indokolása nem tekinthető valósnak, ugyanis kizárólag felperes munkaviszonya került megszüntetésre, másrészt pedig okszerűnek sem, ugyanis önmagában azon tényeszerű indokok, hogy az elnökség döntött a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről, a költségsökkentésről finanszírozási gondok miatt, nem elégséges a felmondás jogszerűségéhez, ugyanis abból **nem állapítható meg, hogy felperes munkájára a továbbiakban miért nem volt szükség.**

A törvényszék megállapította, az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást kellően széles körben lefolytatta, a jogvita eldöntése alapjául szolgáló tényeket helyesen állapította meg, a helyesen megállapított tényekből a megfelelő jogszabályok alkalmazásával helyes jogi következtetéseket levonva hozta meg érdemben is helytálló döntését. A törvényszék az elsőfokú bíróság álláspontját az ügy jogi indokolása tekintetében és a megállapított tényállás vonatkozásában is osztotta. Megjegyezte továbbá, hogy az alperes finanszírozási problémái alapvetően nem voltak vitatottak az elsőfokú eljárásban, az nem képezte vizsgálat tárgyát, hogy az alperes működése a felmondás közlését követően milyen költségekkel járt.

Nem vitatott peradat, hogy a felmondás indokolása tartalmazta azt, hogy

- állami finanszírozás hiányában finanszírozási problémák léptek fel, konkrétan a munkavállalók járandóságainak fizetése vonatkozásában,
- és az így kialakult helyzet megoldásaként az egyesület határozott a munkaszervezet működési költségeinek minimalizálásáról,
- és ehhez a munkaszervezet valamennyi munkavállalójának és ezen belül a felperes munkaviszonyának a megszüntetéséről döntött.

Ezen felmondási indokok együttes értelmezéséből azt a következtetést kellett levonni – és ezt az elsőfokú bíróság is helyesen tette meg –, hogy a munkáltató az elérni kívánt célt (a költségek minimalizálását) és annak eszközét (munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése) együtt kezelte. Ebből az is következik, hogy nem lehetett külön választani az elérni kívánt célt és annak eszközét. Az alperesi munkáltató felmondási indokolásából az tűnik ki, hogy a működési költségeket oly módon kívánta csökkenteni az egyesület, hogy valamennyi munkavállaló munkaviszonyát megszünteti. Megalapozatlan ebből következően a felmondás ahhoz kapcsolódó okfejtése, hogy a másik két munkavállaló fenntartása nem jelentett költségvonzatot a munkáltató számára. Nem volt vitatott, [REDACTED] munkaviszonya megszüntetésére nem került sor, és irreleváns, hogy ez miért nem történt meg, ugyanis **a felmondás indokolása egyértelműen a munkaszervezet valamennyi munkavállalójának a munkaviszonya megszüntetése mellett döntött, alperesnek pedig a lehetősége megvolt, hogy együttesen valamennyi munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse.**

Ezt meghaladóan helyesen utalt az elsőfokú és másodfokú bíróság arra, hogy a munkáltatói intézkedés indokolásából nem derül ki az okszerűség, hogy a továbbiakban miért nincs szükség a felperes munkájára.

A Kúria, a felülvizsgálati eljárás során a Tatabányai Törvényszék 2.Mf.20.028/2018/5. számú ítéletét hatályon kívül helyezte, és a Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.303/2016/24. számú ítéletét fellebbezett részében megváltoztatva a felmondás jogellenességének jogkövetkezményeire irányuló keresetet elutasította. A Kúria ítéletét I/3. szám alatt, a Felülvizsgálati kérelmet I/4. szám alatt, a Felülvizsgálati ellenkérelmet pedig I/5. szám alatt csatolom.

b, A jogorvoslati lehetőségek kimerítése

Az Abtv. 27. §-a szerint Az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés d) pontja alapján alaptörvény-ellenes bírói döntéssel szemben az egyedi ügyben érintett személy vagy szervezet alkotmányjogi panasszal fordulhat az Alkotmánybírósághoz, ha az ügy érdemében hozott döntés vagy a bírósági eljárást befejező egyéb döntés

a) az indítványozó Alaptörvényben biztosított jogát sérti, és

b) az indítványozó a jogorvoslati lehetőségeit már kimerítette, vagy jogorvoslati lehetőség nincs számára biztosítva.

Előadom, hogy a Kúria 2019. június 05-én kelt, Mfv.I.10.468/2018/6. számú ítéletét 2019. augusztus 06. napján kézbesítették elektronikus úton korábbi jogi képviselőm részére. Az ellen további jogorvoslatnak helye nincs, így a b) pont szerinti követelményt, azaz a jogorvoslati lehetőség kimerítésének követelményét teljesítettem.

Az a, pontban megjelölt eljárásokkal, jogorvoslati lehetőségekkel a fentiek szerint kimerítettem, további jogorvoslatra nincs lehetőség. A Kúria ítélete ellen a Pp. 271. § (1) bekezdésének e) pontja alapján nincs helye felülvizsgálatnak.

Az Alkotmánybíróságot tájékoztatom, hogy az ügyben felülvizsgálati eljárás, jogorvoslat a törvényesség érdekében vagy perújítás nincs folyamatban.

c, Az alkotmányjogi panasz benyújtásának határideje

Az Abtv 30.§. (1) bekezdése szerint „Az alkotmányjogi panaszt a sérelmezett döntés kézbesítésétől számított hatvan napon belül (...) lehet írásban benyújtani.”

Előadom, hogy a Kúria 2019. június 05-én kelt, Mfv.I.10.468/2018/6. számú ítéletét 2019. augusztus 06. napján kézbesítették elektronikus úton korábbi jogi képviselőm részére. Az ellen további jogorvoslatnak helye nincs, így a b) pont szerinti követelményt, azaz a jogorvoslati lehetőség kimerítésének követelményét teljesítettem.

d, Az indítványozó érintettségének bemutatása

Az indítványozó az ügy felperese.

2. Az alkotmányjogi panasz benyújtásának érdemi indokolása

a) Az Alaptörvény megsértett rendelkezéseinek pontos megjelölése

Az Abtv. 27. §-a szerint az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés d) pontja alapján alaptörvény-ellenes bírói döntéssel szemben az egyedi ügyben érintett személy vagy szervezet alkotmányjogi panasszal fordulhat az Alkotmánybírósághoz, ha az ügy érdemében hozott döntés vagy a bírósági eljárást befejező egyéb döntés

a) az indítványozó Alaptörvényben biztosított jogát sérti

Fenti számon hivatkozott ítélet álláspontom szerint sérti az Alaptörvényben biztosított alábbi jogaimat:

XII. cikk (2) bekezdés: Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.

XV. cikk (1) bekezdés: A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

(2) bekezdés: Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

XVII. cikk (1) bekezdés: A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.

XVIII. cikk (1) bekezdés: Magyarország külön intézkedésekkel biztosítja a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét.

XXIV. cikk (1) bekezdés: Mindenkinek joga van ahhoz, hogy ügyeit a hatóságok részrehajlás nélkül, tisztességes módon és ésszerű határidőn belül intézzék. A hatóságok törvényben meghatározottak szerint kötelesek döntéseiket indokolni.

XXVIII. cikk (1) bekezdés: Mindenkinek joga van ahhoz, hogy az ellene emelt bármely vádat vagy valamely perben a jogait és kötelezettségeit törvény által felállított, független és pártatlan bíróság tisztességes és nyilvános tárgyaláson, ésszerű határidőn belül bírálja el.

25. cikk (2) bekezdés: A rendes bíróságok döntenek büntetőügyben, magánjogi jogvitában és törvényben meghatározott egyéb ügyben. A rendes bírósági szervezet legfőbb szerve a Kúria, amely biztosítja a rendes bíróságok jogalkalmazásának egységét, a rendes bíróságokra kötelező jogegységi határozatot hoz.

28. cikk bekezdés: A bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. A jogszabályok céljának megállapítása során elsősorban a jogszabály preambuluma, illetve a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolását kell figyelembe venni. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

b) A megsemmisíteni kért bírói döntés alaptörvény-ellenességének részletes indokolása

A felmondás indoklásából kell kiindulni, amely:

„...A kialakult helyzetet az egyesület Elnöksége megtárgyalta, és a 2016. október 06-án megtartott ülésén – az Ön meghallgatását követően – az Ön által vezetett munkaszervezet működési költségeinek minimalizálásáról, ezen belül a munkaszervezet valamennyi munkavállalójának, így az Ön munkaviszonyának megszüntetéséről döntött.”

Az indoklásból egyértelműen, vitán felül látható, hogy a felmondás oka a munkaszervezet valamennyi munkavállalójának, így (így, ezáltal, ennek következtében, ennek folyományaként, ennek okán, stb.) az én munkaviszonyom megszüntetése is.

Egységes az I. és II fokon eljáró Bíróságok álláspontja:

A Mtv. 65. § (1) bekezdése, 66. § (1) és (2) bekezdés rendelkezései alapján megállapítható, hogy az alperes felmondásának indokolása nem tekinthető valósnak, ugyanis kizárólag felperes munkaviszonya került megszüntetésre, másrészt pedig okszerűnek sem, ugyanis önmagában azon ténszerű indokok, hogy az elnökség döntött a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről, a költségsökkentésről finanszírozási gondok miatt, nem elégséges a felmondás jogszerűségéhez, ugyanis abból nem állapítható meg, hogy felperes munkájára a továbbiakban miért nem volt szükség.

Illetve okszerűtlen volt a munkáltatói intézkedés, ugyanis az okszerűség azt jelenti, hogy valós oknak okozati összefüggésben kell állnia a munkajogviszony rendeltetésének elvesztésével. Abból következően, hogy

Jánosné munkaviszonyát az alperes fenntartotta, azzal költségek merültek fel, így önellentmondásos és okszerűtlen volt a felmondás indokolása (Betegállományban 15 napot a munkáltató köteles megfizetni, majd a Tbj. 19. § (5) bekezdése alapján a bruttó táppénz egyharmadát). Ugyanakkor az Mt. pedig nem tiltja, hogy keresőképtelenség alatt a munkáltató felmondást közöljön a munkavállalóval.

A fent említett felmondási indokok együttes értelmezéséből azt a következtetést kellett levonni, hogy a munkáltató az elérni kívánt célt (a költségek minimalizálását) és annak eszközét (munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése) együtt kezelte. Ebből az is következik, hogy nem lehetett külön választani az elérni kívánt célt és annak eszközét. Az alperesi munkáltató felmondási indokolásából az tűnik ki, hogy a működési költségeket oly módon kívánta csökkenteni az egyesület, hogy valamennyi munkavállaló munkaviszonyát megszünteti. Megalapozatlan ebből következően a Kúria azon okfejtése, hogy a másik két munkavállaló fenntartása nem jelentett költségvonzatot a munkáltató számára. Nem volt vitatott a Kúria előtt sem, hogy a többi munkavállaló munkaviszonya megszüntetésére nem került sor, és irreleváns, hogy ez miért nem történt meg, ugyanis a felmondás indokolása egyértelműen a munkaszervezet valamennyi munkavállalójának a munkaviszonya megszüntetése mellett döntött, alperesnek pedig minden jogi lehetősége megvolt, hogy együttesen valamennyi munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse.

Az I. és II. fokú bíróság is hangsúlyozta, hogy a felmondás indoka nem létszámcsökkentés vagy átszervezés volt, hanem minden munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetése.

Egy munkaadónak, esetleges gazdasági nehézségei esetén, több lehetséges megoldása is lehet: létszámcsökkentés, átszervezés, feladatkörök összevonása, kiszervezés, csoportos létszámcsökkentés, stb. A felmondás indoklásából egyértelműen megállapítható, hogy a munkaadó állítólagos gazdaságossági, célszerűségi okokból (melyet nyilvánvalóan nem vizsgálhatott az I. és II. fokú bíróság sem) döntött minden munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetése mellett, és ez volt az én felmondásom indoka is.

A Kúria döntése tehát egy alapvető tévedésen, pontosabban új tényállításon alapul: jelen perben ugyanis nem „létszámcsökkentés”, hanem minden munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése (és egyben a munkakörök is) volt a felmondás indoklása.

A létszámcsökkentés munkakörmegszűnést eredményez, ami megvalósulhat szervezeti változásokkal, vagy anélkül egyaránt (Mfv. E. 10.811/2003 – BH2005.190.)

A Kúria ítéletének [49] pontjában az alábbi jogesetre hivatkozott:

A felmondás indokának a felmondás időpontjában kell fennállnia. A később megváltozott körülmények miatt a munkaszervezet vezető munkakör betöltése szükségessé vált, ez azonban visszamenőleges hatállyal nem teszi jogellenessé a felperessel korábban közölt felmondást (Mfv.I.10.076/2013/11. számú ítélet).

A Kúria ítéletének [50] pontjában az alábbi jogesetre hivatkozott:

A következetes bírói gyakorlat értelmében nem érinti az átszervezés indokának valóságát, ha a munkáltató korábban is foglalkoztatott munkavállaló feladatává teszi az elküldött munkavállaló feladatait (BH2009.158., BH2002.114.).

Amellett, hogy mindhárom jogesetre elmondható, hogy még az analógia elve szerint sem vonható párhuzam az említett jogesetek és jelen ügy között, van egy döntő jelentőségű különbség is: a jelen ügyben a felmondás oka a minden munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése volt, míg az említett jogesetekben átszervezés, illetve létszámcsökkentés.

Tehát míg a többi jogesetben, a fogalmak értelmezéséből következően egyértelmű, hogy míg egy nagyobb számú munkavállalóból-akár feladat összevonás, létszámcsökkentés, vagy átszervezés- számszakilag (munkavállalói statisztikai létszám) kevesebb lesz, addig jelen esetben nulla.

Míg egy létszámcsökkentésnél, vagy átszervezésnél a munkáltatónak van lehetősége – akár az indoklás mellőzésével- differenciálni a munkavállalók között saját gazdasági-és célpreferenciái alapján, jelen esetben ilyen lehetőség nem állhat fenn. Fontos kiemelni, hogy alperesnek is meg volt a lehetősége, hogy az állítólagos finanszírozási nehézségeit létszámcsökkentéssel, átszervezéssel, akár fizetés nélküli szabadságolással, vagy egyéb módon valósítsa meg, mégis minden munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését jelölte meg indoklásként.

Megállapításom szerint a Kúria kirívó jogértelmezési hibát vétett, ami a kiszámítható, egységes értelmezésen alapuló bírósági joggyakorlat, illetve az objektív és átlátható bírósági jogértelmezés követelményét, ezáltal az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdését sérti. Ezen túlmenően önkényesen tér el a Pp. (1952. évi III. törvény a polgári perrendtartásról) 206. § (1) bekezdésétől és az Mt. 64. § (2) bekezdése és a 66. § (1)-(2). bekezdéséhez kapcsolódó bírói jogértelmezéstől, indokolási kötelezettségének sem tesz eleget, mert az eltérést ítéletében nem indokolja.

Ezáltal a Kúria, a per lényeges elemének, azaz a felmondás indokolásának - létszámcsökkentés - teljességgel téves megjelölése okán az azokból levont következtetések is tévesek, és az indoklást alátámasztani hivatott jogesetek is teljesen más jogi helyzetekre vonatkoznak. Így a Kúria indoklása ellentmondásos, értelmezhetetlen, hiszen a per egyik legfontosabb eleme is eltérő az indoklásban megjelölttől, és az említett jogesetek sem alkalmasak arra, hogy a felperes megértse, hogy a Kúria milyen tényállásra alapozva hozta meg az ítéletét, arra pedig különösen nem, hogy miként vonható párhuzam jelen per és az említett jogesetek között. Ez álláspontom szerint ellentétes az Alaptörvény XXIV. cikk (1) bekezdésével, és a XXVIII. cikk (1) bekezdésével, hiszen tisztességes eljárás mellett a Kúria köteles ítéletét megfelelően indokolni. 3007/2016 I.25.) AB határozat: Ellentétes a tisztességes eljáráshoz való jog részét képező indoklási kötelezettséggel, ha a bírósági ítéletben felhívott jogszabályokból – illetve ezáltal az ítélet indoklásából – a jogértelmezés általános szabályainak megtartása mellett nem következik az indítványozót marasztaló döntés (Alaptörvény XVIII. cikk (1) bekezdés).

A döntés alapjául szolgáló bizonyítékoknak megfelelő alapot kell teremteniük a hatékony jogorvosláshoz (60/B/2005 AB határozat). Illetve legalább ennyire fontos, az ügyfél megfelelő tájékoztatása a döntés indokairól, amely megfelelő indoklási kötelezettségben ölt testet (21/1997. AB határozat).

A tényeknek nem megfelelő indoklás esetén a munkáltatói felmondás eleve nem fogadható el (MK. 95 I/a. pontja).

Valótlanságról beszélhetünk abban az esetben is, ha a felhozott indok (a Kúria indoklása szerinti létszámcsökkentés) eredetileg megfelelt a valóságnak, utóbb azonban megdőlt (HVG-Orac 171.). Amennyiben a felmondási ok valótlannak bizonyul, úgy a felmondás jogellenes. Ilyenkor a bíróságnak nincsen lehetősége, illetve oka a felmondás okszerűségének, világosságának, továbbá a jogszerűséget érintő egyéb tartalmi követelményeknek vizsgálatára.

A felmondás okának valóságát és okszerűségét a bizonyítási teher a munkáltatót terheli. Amennyiben a felmondási ok valóságának igazolása nem vezet eredményre, úgy a felmondás jogellenesnek minősül (Mfv.I.10 190/1993. – BH1994.224, MK 95.III. pont).

Ha a rendes felmondást -gazdasági nehézséggel összefüggő- munkakör megszüntetéssel indokolják, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az érintett munkavállaló munkahelyére és munkakörére a felmondás indoka kihatott (LB Mfv. I. 10.307/2005.)

Továbbá, a példaként említett jogesetekben, az indoklás nem gazdasági ok volt, hanem az abból fakadó létszámcsoökkentés és átszervezés, szemben a Kúria indokával, mely gazdasági ok. A Kúria indoklása így ellentmondásos, hiszen a Kúria megítélése szerint a gazdaságossági okot kell vizsgálni, mint elsődleges okot, és nem annak a következményét (létszámcsoökkentés, átszervezés, megszűnés, stb.), holott az említett jogesetek éppen az ellenkezőjét bizonyítják: a felmondás indoklását egységében, az ok-okozat viszonylatában kell vizsgálni, hiszen önmagában gazdaságossági okból nem tűnik ki a munkavállaló számára, hogy a munkájára miért nincsen szükség a továbbiakban.

A Kúria tehát kirívó jogértelmezési hibát vétett, ami a kiszámítható, egységes értelmezésen alapuló bírósági joggyakorlat, illetve az objektív és átlátható bírósági jogértelmezés követelményét, ezáltal az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdését sérti.

Továbbá nem tett eleget megfelelő indokolási kötelezettségének, mivel nem indokolta az Mt. értelmezéséhez kapcsolódó gyakorlattól való eltérést. Megállapítható ugyanakkor, hogy a Kúria ítéletében a fentiek alapján tévesen adott indoklást a döntését alátámasztó érvekről.

A fentiekből következik, hogy a Kúria által megalapozottnak tekintett gazdasági okokból nem derül ki, miért is szűnt meg a munkaviszonyom, a munkámra nem miért nem volt a továbbiakban szükség, ezáltal az nem felel meg a világosság követelményének sem.

A Kúria 44-49. pontok indoklásában kifejti, hogy meglátása szerint a felmondás indoklása – szemben az I. és II. fok egyértelmű döntésével- nem az, hogy minden munkavállalónak felmondtak, hanem a munkaadó működésével összefüggő ok (finanszírozási nehézségek).

Ugyanakkor az indoklás 44. pontjában a következő van írva: „Az alperes ezzel a munkáltató működésével összefüggő felmondási indokot világosan megjelölte, abból egyértelműen kitűnik, hogy a felperes foglalkoztatására a felmondás közlésének az időpontjában a továbbiakban miért (létszámcsoökkentés) nem volt lehetőség.” Az indoklás ezen mondatából is kiderül, hogy a Kúria sem tudja helyesen téve- elkülöníteni a valóságosságot és okszerűséget, azaz a felmondásnak valósága mellett okszerűnek is kell lennie, mely azt jelenti, hogy a valós oknak okozati összefüggésben kell állnia a munkaviszony rendeltetésének elvesztésével.

A Kúria megállapítása azonban önellentmondásos, logikailag ellentétes az indoklás többi részével: az ítélet egyszerre tartalmaz kijelentéseket arra vonatkozóan, hogy a felmondás indoka finanszírozási nehézség, és egyszerre az abból okozatként következő „létszámcsoökkentést”. Álláspontom szerint ezen önellentmondás ellentétes az Alaptörvény XXIV. cikk (1) bekezdésével.

További tény, hogy „létszámcsoökkentés”-re sem alperes, sem felperes, de az eljáró I. és II. fokú bíróság sem hivatkozott, az a per során egyszer sem merült fel, csak a minden munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése, mindez a Pp. 206.§ (1) bekezdésével ellentétes, hiszen az ítéletben rögzített tényállás a bizonyítás anyagától eltér, iratellenes, a Kúria a bizonyítékok egybevetése és értékelése során okszerűtlen, logikai ellentmondást tartalmazó következtetésre jutott. A Kúria az ítéletben és indoklásában túlterjeszkedett hatáskörén, peradatként fel sem merült „tényre” hivatkozott, az alperes e „tényre” a felülvizsgálati kérelmében egyáltalán nem hivatkozott. Mindez pedig egyértelműen ütközik az Alaptörvény XXIV. cikk (1) és XXVIII. cikk (1) bekezdésébe.

Jogerős ítélet csak olyan kérdés körében támadható felülvizsgálattal, amely az első- és másodfokú eljárásban is felmerült (EBH2000.371.). A felülvizsgálati kérelemben sem új jogcímre, sem korábban nem érvényesített kifogásokra nem lehet hivatkozni (BH 1996.372.).

További kiegészítés, hogy peradat, mely szerint a felmondásomat követően még további két fővel (köztük alperes [REDACTED]) létesítettek munkaviszonyt, **a felmondásomkor a szervezet statisztikai létszáma szerinti 3 fő, közvetlenül a felmondásom után 4 főre emelkedett, fogalmilag eleve kizárja a létszámcsökkenés lehetőségét**, vagy számba vételét, mindez a Pp. 206.§ (1) bekezdésével szintén ellentétes.

A felmondási okként megjelölt létszámcsökkenés indoka nem valós, ha semmilyen körülmény nem igazolja a létszámcsökkenést jellemző folyamat megvalósulását (Mfv. I. 10.007/2007.).

A jogállamiság elvéből, követelményéből az is következik, hogy a jogértelmezés nem válhat a jogalkalmazó szerv önkényes, szubjektív döntésének eszközévé. Ellenkező esetben sérülne a jogbiztonság követelménye, a jogalkalmazó szervek döntéseire vonatkozó kiszámíthatósági és előre láthatósági elvárás. (3026/2015. (II. 9.) AB határozat, Indokolás [27])

Véleményem szerint a jelen ügyben olyan kirívó jogértelmezési hibát vétett a Kúria, amely sértette a bíróságok kiszámítható, egységes értelmezésen alapuló joggyakorlatának, valamint az önkénymentes, objektív és átlátható bírósági jogértelmezésnek a követelményét. **Mindez sérti a tisztességes eljáráshoz való jogomat (Alaptörvény 25. cikk (2) bekezdés és 28. cikk).**

A felmondás valósága:

A felmondási indok valóságának követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indokolás esetén a munkáltatói felmondás eleve nem fogadható el. A felmondási oknak azonban valósága mellett egyszersmind okszerűnek is kell lennie. A tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet ugyanis megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az okszerűsége teszi megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése.

A teljes eljárás során sem tudta alperes tényekkel, bizonyítékokkal alátámasztani, hogy a felmondás indoklása valós volt, azaz pénzügyileg annyira ellehetetlenült helyzetbe került volna, hogy a munkaszervezetet ne tudta volna fenntartani. Ugyanakkor felperesi oldalról, egyértelműen bizonyításra került, és a felperes által sem vitatott pertény volt:

- a munkaszervezet a felmondást követően is működött, hivatalos honlapján erről tájékoztatást is adott
- jogszabályi kötelezettsége szerint, havi beszámoló hírleveleiben sem utalt semmilyen működési fennakadásra
- az Országos Bírósági Hivatalnál közzétett 2016. és 2017. évi szöveges beszámolójában is arról számolt be, hogy szakmai működése, feladatellátása folyamatos
- az Országos Bírósági Hivatalnál közzétett 2016. és 2017. évi közhasznúsági jelentésből látható, hogy 2017-ben, a felmondásomat követően a költségeket éves szinten több millió ft-tal emelte, akárcsak az Elnökség tagjainak járó tiszteletdíjakat
- a felmondásomat követően a fel nem mondott kollégánót azonnal előléptette, ugyanabba a pozícióba ültette, és – a nagy munkateherre hivatkozva- további két munkavállalóval is bővítette a munkaszervezetet, melyek közül az egyik éppen az [REDACTED]

Felperesként a felülvizsgálati ellenkérelemben erre hivatkoztam is, de a Kúria ezt az ítéletében meg sem említette. A Kúria ítéletének „Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes ellenkérelme” részben összesen 12 pontban rögzítette a kérelmeket, melyből mindössze egyet szánt a felperesnek. Ott is csak közhely-szerűen jegyezte meg, hogy felperes összességében a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását kérte, holott abban jóval több észrevétel volt. Továbbá, az ítélet indoklásában kizárólag az alperes felülvizsgálati kérelmére hagyatkozott, az indoklás egyetlen egy pontjában sem tükröződik vissza a felperes által tett felülvizsgálati ellenkérelem egyetlen egy mondata sem, még ellenvetés szintjén sem. Ez meglátásom szerint ellentétes az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdésével és a XXVIII. cikk (1) bekezdésével.

A Kúria az ítélet indoklása szerint a felmondás indoklásának valóságát abban látta, hogy az alperes szervezet vezetősége (elnök, elnökség) azt állította, hogy olyan mértékű finanszírozási nehézségei vannak a szervezetnek, amely lehetetlenné teszi a munkavállalók tovább foglalkoztatását. Tette ezt annak ellenére, hogy mindezt az alperes a perben bizonyítani nem tudta, felperes ellenben a fentiekben felsoroltakat bizonyítani tudta, melyek per-és tényadatok, és az alperes sem vitatta.

Önellentmondásos, hogy a Kúria egyfelől a finanszírozási nehézségeket kezeli okként, másfelől pedig a létszámcsökkenést, holott ez utóbbi is csak okozat lehet. Amennyiben a Kúria ezen utóbbi jogi érvelését elfogadjuk, azt is ki kell jelenti, hogy minden munkavállaló munkaviszonyának megszűntetése is- mint működési okból fakadó okozat- elfogadható, mint végső felmondási ok.

Nyilvánvaló - és ebben a magyar bíróságok joggyakorlata egységes és következetes - hogy egy adott időpontban hozott döntés valóságának vizsgálata nem szűkíthető le az adott döntés (felmondás) időpillanatára: a bírói döntések következtetések abban, hogy a felmondás indokának a felmondást követően is valóságosan fenn kell állnia: **A bíróságnak azt kell vizsgálnia, hogy a felmondás oka, vagyis az átszervezés ténylegesen megvalósult-e ((BH1993.329.). Továbbá a munkavállaló munkája miatt vált szükségtelemmé (BH2009.25.). A Kúria jelen döntésének indoklásában ezen követelményekkel egyáltalán nem foglalkozott, ellentétes a több évtizedes bírói gyakorlattal, így indoklása nem felel meg a XXIV. cikk és XXVIII. cikk (1) bekezdéseinek, illetve a 25. cikk (2) bekezdésének és a 28. cikknek.**

Objektíve nem lehet valós az a felmondás, melynek indoklásában az szerepel, hogy minden munkavállalónak felmondanak, miközben csak annak szüntetik meg a munkaviszonyát, akivel ezt indoklásként közölték.

Illetve objektíve nem lehet valós az a felmondás, melynek indoka finanszírozási nehézség (működési ok), ugyanakkor a peradatok alapján, alperes által sem vitatottan a szervezet folyamatosan tovább működik (a mai napig), feladatait ellátja, irodát tart fent, újabb munkavállalókat alkalmaz, az elbocsátott munkavállaló helyébe egy korábbi alkalmazottját ülteti ugyanazon munkabérral és feladatkörrel, a kiadásait rendre emeli (többek mellett az elnökség saját magának megszavazott tiszteletdíja), és mindezek bizonyítást nyernek a per során, melyet alperes is elismert.

Amennyiben elfogadható lenne a Kúria indoklása, ezentúl bárkinek fel lehetne mondani a munkaviszonyát működési okokra hivatkozva. Annak hatását még bizonyítani sem kellene, hiszen a Kúria indoklása szerint elegendő az, ha az arra jogosult (elnök, elnökség, igazgató, ügyvezető, stb.) úgy határoz, hiszen annak célszerűsége a bírósági eljárásokban nem vizsgálható, kihatásának, megvalósulásának vizsgálata pedig nem szükséges, mert az időben későbbi állapot.

Ez viszont ellentétes a Mtv. 66.§. (1) és (2) bekezdésével, illetve a valóság, világosság és okszerűség hármának követelményével, de még inkább a Munka Törvénykönyvének egyik legfontosabb társadalmi céljával: **kiszámítható munkajogviszonyokat biztosítson a jellemzően jelentős gazdasági túlerővel rendelkező munkaadói oldallal szemben, így ellentétes az Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdésével is.**

És a Kúria az ítélete indoklásának 47., és 51. pontja szerinti megközelítése, miszerint „Az elnökség 2016. október 6-án az elnök részére az intézkedések módját (létszámcsökkenés)– annak bíróságok által nem vizsgálható okával, a finanszírozási problémák miatti költségcsökkentéssel mint céllal – egyértelműen meghatározta.”; „A bizonyítási eljárás alapján a Kúria megállapította, hogy a felperes munkaviszonyát az elnökség 3/2016. (10. 06.) számú határozatával megszüntette az alperes működésével összefüggő okból (létszámcsökkenés), a felmondás indokolása valós és annak közlésekor okszerű volt” **a munkavállalókat teljes mértékben kiszolgáltatottá teszi a munkaadókkal szemben, mely ellentétes az Alaptörvény XII. cikkének (2) bekezdésével, hiszen a felmondás indoklásának valóságának, és okszerűségének vizsgálatát alaptalanul, és indoklás nélkül szűkítette le a felmondás időpontjára: „Az a tény, hogy a körülmények miatt az elnök utóbb nem tudta végrehajtani az elnökség döntését, nem teszi jogszerűtlenné a felperessel**

közölt felmondást.”; „A másik két munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetését az elnökség határozata az elnök részére írta elő, annak végrehajtására határidőt nem állapított meg.

Mindebből pedig az következik, hogy az alperesnek nem volt olyan kötelezettsége, hogy a három foglalkoztatott jogviszonyát egyidejűleg szüntesse meg.”

Ésszerű, néhány napos eltérés megfelelő indoklás, körülmény mellett talán elfogadható lehetne, de a több hónapos, éves eltérés aligha egyeztethető össze a XV. cikk (1) bekezdésével. Különösen, ha a felmondás indoka is ez, és eredményeképpen az egyik munkavállaló elveszti a munkáját, a másik pedig még előléptetésben is részesül (a vezető helyébe kerül), mindez ráadásul kimeríti a joggal való visszaélést is.

Megjegyzendő, hogy alperes utalása arra, hogy a másik munkavállaló munkaviszonyát nem szüntette meg a szabadsága és a betegállománya miatt, „nem tudta végrehajtani az elnökség döntését”, teljességgel alaptalan, hiszen az Munka Törvénykönyve nem tiltja, hogy rendes szabadság, illetve betegszabadság a munkáltató felmondjon, és erre, az Elnökség határozata alapján is, az Elnök jogosult volt. **Tényadat, hogy felperesnek, mint munkaszervezet vezetőnek a felmondási ideje alatt az elnök megtiltotta, hogy [REDACTED] munkavállalónak felmondjon, mondván, hogy ezt „ő intézi”.**

A felmondás okszerűsége:

A felmondás okszerű abban az esetben, amennyiben abból elfogadhatóan arra lehet következtetni, hogy a munkáltató munkájára a továbbiakban nincs szükség. A felmondási ok valóságát egyértelműen kell bizonyítani (BH1993.268).

A fentiekben részletesen kifejtésre került, hogy a felmondás miért nem okszerű:

Amennyiben elfogadjuk a Kúria érvelését, miszerint a felmondás elsődleges indoka finanszírozási probléma volt, abból nem derül ki, hogy a munkámra 7 év szolgálat után miért nem volt szükség, holott a pozíció létrehozása, fenntartása, annak hazai és uniós támogatása, alperes által sem vitatottan jogszabályi kötelezettsége volt.

A Kúria indoklásából egyáltalán nem derül ki, hogy az alperes állítólagos finanszírozási nehézsége hogyan okozta a munkaviszony megszüntetését, arra miért nem volt a továbbiakban szükség. Holott én voltam a munkaszervezet vezetője, a legmagasabb végzettségű, legkvalifikáltabb és legtöbb tapasztalattal rendelkező szakember, akivel szemben a 30/2012. (III. 24.) VM rendelet (Rendelet) alapján a munkáltatónak foglalkoztatási kötelezettsége is volt: (3) Az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott feladat akkor minősül teljesítettnek, ha a LEADER HACS önálló feladatellátás útján alapkövetelményként az alábbiakat teljesíti:

d) egy fő főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatott, a HVS végrehajtási kérdései kapcsán felelős szakmai vezetőt alkalmaz;

(5) A LEADER HACS kizárólag egy fő munkaszervezet vezető alkalmazhat, aki nem lehet a LEADER HACS címmel rendelkező egyesület elnöke.

A Rendelet, amely a szervezet működését alapjaiban meghatározza, felmondásom időpontjában már négy éve volt hatályban, ezt nyilván az Elnök is tudta, nem hivatkozhat arra, hogy erről nem volt ismerete.

A Rendelettel, de a peradatokkal is teljességgel ellentétes a Kúria indoklásának [48] pontja: „...díjazás nélkül látja el a felperes munkafeladatait az Irányító Hatóság utóbb nem fogadta el [a Rendelet 2 § (5) bekezdése alapján]. [REDACTED] keresőképesse válását követően a felperes jogviszonyának megszűnése után több mint két hónappal az alperes jogszerűen döntött arról, hogy e munkavállaló lássa el 2017. február 1. napjától a munkaszervezet vezető feladatokat.”)

Munkaszervezet vezető nélkül a munkaszervezet nem működhet, delegált feladatait az iroda nem láthatja el, a munkaviszonyom is éppen emiatt jött létre.

A Kúria az indoklás [46], [47], és [48] pontjában egyértelműsítette: alperesnek nem volt olyan kötelezettsége, hogy a három foglalkoztatott jogviszonyát egyidejűleg szüntesse meg, melyek az elnökségi határozatok alapján, az alábbiak szerint teljességgel alaptalanok, jogszabály- és iratellenesek:

Jelen panasz 2. oldalán felsorolt elnökségi határozatokból egyértelműen kitűnik, hogy a cél a költségek minimalizálása volt, ezért minden munkavállalónak felmondtak, de erre semmilyen határidőt nem szabtak meg, egyik munkavállaló esetében sem. Nyilvánvaló, hogy a célszerűség érdekében ezt mielőbb meg kellett tenni. Az én esetemben, az elnökségi határozatot követő 2. (!) munkanapon megtörtént, más munkavállaló esetében hónapok alatt sem, holott erre alperesnek joga és lehetősége volt.

A Kúria indoklásának [46] pontja, miszerint „A másik két munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetését az elnökség határozata az elnök részére írta elő, annak végrehajtására határidőt nem állapított meg. Mindebből pedig az következik, hogy az alperesnek nem volt olyan kötelezettsége, hogy a három foglalkoztatott jogviszonyát egyidejűleg szüntesse meg.”

A Kúria indoklásának [47] pontja, miszerint „Az a tény, hogy a körülmények miatt az elnök utóbb nem tudta végrehajtani az elnökség döntését, nem teszi jogszerűtlenné a felperessel közölt felmondást.” irat- és jogszabályellenes, hiszen az Mtv. ilyen rendelkezést nem tartalmaz.

A Kúria ezen indoklása, miszerint ha a munkáltató minden munkavállaló, ugyanazon elnökségi ülésen, ugyanazon (működési) okból, egyértelmű céllal (a költségek azonnali minimalizálása) munkaviszonyának felmondását rendeli el, és jelöli meg felmondási indokként, és lehetősége van - pozitív, vagy negatív eltéréssel- diszkriminálni, vagy differenciálni, továbbá azt akár hónapokon, vagy éveken át, helyzetével és jogával visszaélve elhúzni (hiszen a Kúria indoklása szerint erre nincs határidő), teljességgel alaptalan, iratellenes, ellentétes a bírói gyakorlattal, így nem felel meg az Alaptörvény XV. cikk (1) és (2) bekezdésének, és a XVIII. cikk (1) bekezdésének. Továbbá nem elégíti ki a XXIV. (1) és XXVIII. cikk (1) bekezdéseit, a 25. cikk (2) bekezdését és a 28. cikket sem.

Az Abtv. 29. s-a értelmében az alkotmányjogi panasznak a bírói döntést érdemben befolyásoló alaptörvényellenességet, vagy alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdést kell felvetnie. Nézetem szerint a tisztességes eljáráshoz való jog sérelme kapcsán mindkét feltétel teljesül, mivel a támadott ítélet megfelelő indokolás nélkül, önkényesen tért el a Mt. 64.§ (2) és 66.§ (1) és (2) bekezdéseihez tapadó, évtizedes bírósági gyakorlat által követett és alkalmazott értelmezésétől, anélkül, hogy e kérdésnek az alapjogi vetületére figyelemmel lett volna.

A létszámcsoökkentéssel indokolt rendes felmondás az elrendelt és végrehajtott létszámcsoökkentés ellenére jogellenes, ha a munkáltató az érintett munkavállalók munkakörében a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót huzamos ideig foglalkoztat. (Mfv. I. 10.334/2006.).

A bírói gyakorlat a létszámcsoökkentésre alapított felmondás/felmentés indokát okszerűnek ítéli, ha az kihat a munkavállaló munkakörére, mely jelen esetben nem történt meg (Mfv. I. 10.993/2006.).

Ha az elbocsátott, és az új munkavállaló feladatai közötti átfedés oly mértékű, hogy abból megállapítható, hogy azok egymásnak ténylegesen megfelelnek, a megszűnésre való munkáltatói hivatkozás valótlan (Mfv. I.10.658/1994.).

A Kúria indoklásának [46] pontja, miszerint „helytállóan hivatkozott arra az alperes, hogy az elnökség, mint testület kizárólag a felperes vonatkozásában gyakorolt munkáltatói jogkört, következtésképpen csak a felperes munkaviszonyának a megszüntetéséről rendelkezhetett.” szintén téves és iratellenes, hiszen az 5/2016 számú határozattal az elnökség megbízta az elnököt a munkaszervezeti feladatok ellátásával, és a 6/2016 számú

határozattal felhatalmazza az elnököt arra, hogy az egyesület működésének minimalizálása érdekében a szükséges intézkedéseket tegye, az elnökséget a megtett intézkedéseiről pedig tájékoztassa.

A fenti indoklás iratellenes, önellentmondásos, egyben teljességgel ellentétes a Mtv. 7. §. (1) bekezdésének követelményével.

Továbbá többször kértem és javasoltam, hogy az Elnök hívja össze az Elnökséget, illetve közgyűlést, de az elnök erre nem volt hajlandó, hiszen a cél az én eltávolításom, nem a munkaszervezet megszüntetése volt a cél, és 2016. október 6-án, a már ismertetett határozatokat hozta, mely ezáltal ütközik a Mtv. 7. §. (1) bekezdésébe, és a Ptk 3:81 §-ába (és ennek megfelelően az Egyesület Alapszabályának IV.1.7. a) és c) pontjába is), hiszen ilyen szintű határozat meghozatalára az Elnökség eleve nem volt jogosult, csak a közgyűlés.

További észrevételek

A Kúria a 2018. november 12-én kelt Mfv.I.10.468/2018/2. számú végzésében a Tatabányai Törvényszék 2.Mf.20.028/2018/5. számú ítéletének végrehajtását felfüggesztette. Indoklásában utalt az 1952. évi III. törvény (Pp.) 273.§-ának (3) bekezdésére, mely szerint a határozat végrehajtását a Kúria kivételesen felfüggesztheti. **A végzésében a Kúria semmilyen indokot nem adott, pusztán a vonatkozó jogszabályokat idézte, így indoklási kötelezettségét teljességében elmulasztotta.**

Alapvető fontosságú az ügyfél megfelelő tájékoztatása a döntés indokairól, amely megfelelő indoklási kötelezettségben ölt testet (21/1997. AB határozat).

Az I. és II. fokú bíróság, egybehangzó ítéletei után semmilyen oka nem volt a Kúriának, hogy a jogerős ítéletet felfüggeszse, különös tekintettel arra, hogy jelen esetben egy kétgyermekes családapa állt perben egy államilag és az európai unió által is finanszírozott, épp a vidék felzárkózását, munkahelyek létrejöttét segíteni hivatott szervezettel. Mindez ellentétes az Alaptörvény XVIII. cikk (1) bekezdésével: „Magyarország külön intézkedésekkel biztosítja a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét”

Fontos kiemelni, hogy mindemellett a Kúria részére csak az alperes 2018. szeptember 10-én kelt felülvizsgálati kérelme állt rendelkezésére, a 2019. május 26-án kelt felperesi felülvizsgálati ellenkérelem pedig nyilvánvalóan nem. Mindebből egyértelműen megállapítható, hogy a Kúria a Mfv.I.10.468/2018/2. számú végzését pusztán az alperes kérelme alapján hozta meg, annak indoklásával az ítéletig várt. A Kúria pártatlansága a fenti említett végzésben, és az ítélet összességében, a már korábban leírtakon túl itt is megkérdőjelezhető: „Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes ellenkérelme” [29]-[40] pontjai közül egyben említés szinten, a „Kúria döntése és jogi indokai” [41]-[52] pontjai közül pedig említésre sem kerül felperes ellenkérelmének egyetlen észrevétele, mondata sem; és tartalmilag sem került semmilyen formában, vagy mértékben figyelembevételre.

A fentiekre tekintettel megállapítható, hogy a Kúria ítélete ellentétes az Alaptörvény XV. cikk (1) és (2) bekezdésével, a XXIV. cikk (1) bekezdésével, a XXVIII. cikk (1) bekezdésével, a 25. cikk (2) bekezdésével és a 28. cikk rendelkezésével.

Megjegyzés: A Kúria Mfv.I.10.468/2018/2. számú végzésével párhuzamosan az alperes fizetett. Felperesként, kétgyermekes apaként a munkanélküliség után az összeget a felgyülemlett tartozások kiegyenlítésére, és a család megélhetésére fordítottam, melyet a Kúria 12 hónappal (!) későbbi döntése okán alperes visszavégrehajtást rendelt el, mindez a késedelmes ítélet miatt, a családnak teljes ingó-és ingatlanvagyonára.

Egyéb megjegyzés:

A perben említett munkavállaló, [REDACTED] - aki az élettársam- a munkaviszonyát GYES-ről történő visszatérését követően az elnök azonnal- a folyamatos létszámbővülés és költségnövelés ellenére- a jelen perben is felhozott működési okokra hivatkozva 2019. április 15-ével szintén megszüntette. [REDACTED] pusztán azért nem indított ezek után pert, mert már számított a perem miatti alperesi bosszúállásra, és ekkorra már volt állásigérete.

Összegzés

A Kúria Mfv.I.10.468/2018/6. számú ítéletével quasi deklarálja, hogy Magyarországon egy munkáltató szervezet (vállalkozás) bárkinek felmondhat jogszerűen működési okokra hivatkozva úgy, hogy indoklásában azt állítja, hogy mindenkinek felmond, majd végül csak a kiválasztott munkavállaló veszíti el a munkahelyét. Ezután a többi munkavállaló munkaviszonya nem szűnik meg, munkakörök sem változnak. Így a felmondás indoka ugyan nem valósul meg, hiszen idővel változhat, másképp alakulhat a szervezet élete, a bíróságok pedig célszerűséget úgysem vizsgálhatnak. A felmondás oka pedig valós, hiszen a munkáltató ezt állította, így döntött; annak megvalósulását pedig vizsgálni sem szükséges, mert annak a felmondás időpontjában kell csak fennállnia.

Az egyenlő bánásmód követelményének ilyen szintű mellőzése, a munkáltató jogával visszaélve az ilyen joggyakorlat elterjedésével komoly bizonytalanságot és kiszolgáltatottságot okozna a munkavállalók oldalán. Mindez pedig ellentétes a hivatkozott nagy számú Legfelsőbb Bíróság, illetve Kúria ítéleteivel, mint évtizedes bírói gyakorlattal, és nyilvánvalóan összeegyeztethetetlen az Alaptörvény eszméivel is.

Az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés d) pontja, és az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 27. §-a alapján biztosított jogomnál fogva benyújtott alkotmányjogi panaszban foglaltak alapján indítványozom, hogy Alaptörvény- ellenesség miatt az Alkotmánybíróság, az Abtv. 43. § (1) bekezdése alapján semmisítse meg a Kúria Mfv.I.10.468/2018/6. számú ítéletét.

Az alkotmányjogi panasz iránti indítványt az Abtv. 53. §. (2) bekezdésének megfelelően - az Alkotmánybíróságnak címezve – az ügyben első fokon eljáró Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz nyújtottam be.

Az Alkotmánybíróság előtti eljárás az Abtv. 54.§ (1) bekezdése alapján illetékmentes.

Az Alkotmánybíróság ügyrendjéről szóló 1001/2013. (II. 27.) AB Tü. határozatának (továbbiakban: Ügyrend) 56.§-a alapján nyilatkozom, hogy az indítvány, valamint az eljárás során az Alkotmánybírósághoz közfeladatot ellátó szervek, illetve személyek által megküldött vélemény, továbbá a szakértői vélemény nyilvánosságra hozatalához nem járulok hozzá.

Az Ügyrend 32.§ (2) bekezdés c) pontja alapján alkotmányjogi panasszal megtámadható a Kúria felülvizsgálati eljárásban hozott olyan döntése is, mely a jogerős határozatot megváltoztatja és a törvénynek megfelelő új határozatot hoz.

3. Egyéb nyilatkozatok és mellékletek

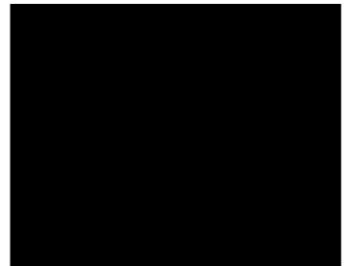
- a) Nyilatkozat arról, ha az indítványozó kezdeményezte-e a bíróságon az alkotmányjogi panasszal támadott bírósági ítélet végrehajtásának felfüggesztését.

Jelen panasz benyújtásával egyidejűleg kezdeményezem.

- b) Ügyvédi meghatalmazás eredeti példánya (Melléklet)
Az alkotmányjogi panasz eljárás során jogi képviselőt nélkül járok el.
- c) Nyilatkozat az indítványozó személyes adatainak nyilvánosságra hozataláról (Melléklet)
A csatolt adatkezelési nyilatkozat szerint nem járulok hozzá személyes adataim közzétételéhez.
- d) Az érintettséget alátámasztó dokumentumok egyszerű másolata (Mellékletek)
Az érintettséget a bírósági eljárás iratanyaga, így a kereseti kérelem, a fellebbezés, a felülvizsgálati kérelem és a bírói döntések igazolják.

Kelt: Budapesten, 2019. október hónap 02. napján.

Tisztelettel:



Csatolmányok:

- I/1. Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.303/2016/24. számú ítélete
- I/2. Tatabányai Törvényszék 2.Mf.20.028/2018/5. számú ítélete
- I/3. Kúria Mfv.I.10.468/2018/6 számú ítélete
- I/4. Felülvizsgálati kérelem
- I/5. Felülvizsgálati ellenkérelem
- II. Munkáltatói felmondás